

Beruflicher Erfahrung ihren Wert geben

Ankerpunkte und Anforderungen des DGB zur Validierung

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand

Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

verantwortlich: Elke Hannack

erarbeitet von: Mario Patuzzi

Redaktion: Matthias Anbuhl, Mario Patuzzi, Ulrike Wheeler

Druck: PrintNetwork pn GmbH

Stand: Mai 2017

Inhalt

Vorwort.....	4
Ankerpunkte und Anforderungen des DGB zur Validierung	5
Ziele von Validierung	7
Struktur und Zielsetzung von Validierung	8
Grundsätzliche Ankerpunkte eines Validierungssystems in der Berufsbildung	9
Gewerkschaftliche Eckpunkte für die Umsetzung im Berufsbildungsbereich	10

Vorwort

Wer komplexe Anforderungen und technologischen Wandel bewältigen will, braucht nicht nur formale Abschlüsse. Wenn die Innovationszyklen immer kürzer werden, werden auch in immer höherem Tempo die beruflichen Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt. Dabei sind auch Erfahrungen wichtig, die jenseits von formalen Ausbildungen oder Weiterbildungen im Berufsalltag erworben werden. Dazu gehören zum Beispiel berufliches Erfahrungswissen aber auch viele andere Kompetenzen. Über Weiterbildungskurse non-formal erworbene Kompetenzen finden derzeit ebenso wenig eine öffentliche Anerkennung wie über Berufserfahrung informell erworbene Kompetenzen.

Es zählt deshalb zu den wichtigen Aufgaben der Bildungspolitik, dass diese Kompetenzen in Zukunft dokumentiert und anerkannt und somit - wie es im Fachjargon heißt – validiert werden. Hier müssen Bund, Länder, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände gemeinsam eine Validierungsstrategie entwickeln. Dafür ist eine verbindliche Rechtsgrundlage notwendig. Validierung kann ein wichtiges Instrument werden, um berufliche Mobilität und Weiterentwicklung der Beschäftigten zu stärken.

Bereits im Dezember 2012 hat der Rat der Europäischen Union eine Empfehlung zur Validierung non-formalen und informellen Lernens beschlossen, die bis 2018 die Einrichtung voll funktionstüchtiger Systeme zur Validierung des non-formalen und informellen Lernens in allen EU-Mitgliedsstaaten vorsieht. Der Koalitionsvertrag 2013 von CDU/CSU und SPD greift dies auf. Mit dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Pilotprojekt „Valikom“ erproben derzeit einige Kammern ein standardisiertes Verfahren zur Validierung beruflich relevanter Kompetenzen. Damit sind erste Weichen für die Einführung eines nationalen Validierungssystems gestellt. Viele Fragen der Einführung und Umsetzung sind damit aber noch unbeantwortet.

Unser Ziel ist es, non-formal und informell erworbene Kompetenzen sichtbar und für die Beschäftigten verwertbar zu machen. Hierzu müssen non-formal und informell erworbene Kompetenzen, insbesondere von beruflicher Erfahrung öffentlich-rechtlich anerkannt werden. Im Kern geht es uns darum, einerseits Standards für die Erfassung und Bilanzierung von Kompetenzen zu etablieren, zum anderen darf Validierung kein Parallelsystem werden, sondern sie muss das Berufsbildungssystem ergänzen.

Die gemeinsam von DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften getragenen Vorschläge zeigen die Anforderungen auf, um die Einführung geregelter Validierungsverfahren auf das richtige Gleis zu setzen. Hierzu soll dieses Positionspapier einen Beitrag leisten.



Elke Hannack

Stellvertretende Vorsitzende

Ankerpunkte und Anforderungen des DGB zur Validierung

Kompetenzen werden bisher fast ausschließlich über formelle Bildungsgänge erfasst. Nachweise beruhen weitgehend auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen. Kompetenzerwerb außerhalb von Schule, beruflicher Aus- und Fortbildung und Hochschule wird nur in geringem Maße dokumentiert und damit wenig beachtet. Insbesondere informell erworbene Berufserfahrung und berufliches Erfahrungswissen wird dadurch unterschätzt und kann von den Arbeitnehmer/innen auch nicht für ihre Bedürfnisse voll wertet werden.

Im Dezember 2012 hat der Rat der Europäischen Union eine Empfehlung zur Validierung non-formalen und informellen Lernens beschlossen. In allen EU-Mitgliedsstaaten sollen bis 2018 voll funktionstüchtige Systeme zur Validierung des non-formalen und informellen Lernens eingerichtet werden. Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD greift dies auf und will „für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, (...) neue Verfahren entwickeln und erproben, die zur Transparenz und Anerkennung führen“ (Koalitionsvertrag 2013, S. 32).

Im politischen Fokus von Validierung steht häufig die Gruppe der Geringqualifizierten. Dabei wird auf die nach wie vor hohe Zahl nicht formal qualifizierter 20- bis 34-Jährigen (13,8%, Berufsbildungsbericht 2015) und nicht formal qualifizierten Beschäftigten (14,3%, Mikrozensus 2013) verwiesen. Eine Engführung der Zielgruppe von Validierungsverfahren auf die Geringqualifizierten führt jedoch in die Irre. Nicht alle nicht formal Qualifizierten sind automatisch als geringqualifiziert zu betrachten.

In der Regel eignen sich Erwerbstätige im Laufe ihres Erwerbslebens über ihren Beruf hinausgehende Kompetenzen an. Dies gilt insbesondere für zwei Drittel der Beschäftigten mit Berufsabschluss, die nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind (BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2013). Berufserfahrung auf der Basis informellen Lernens in der Arbeit hat für die Beschäftigten auch subjektiv eine hohe Bedeutung und wird von ihnen als Quelle für ihre eigene Kompetenzentwicklung verstanden. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird im Zusammenhang von Digitalisierung der Arbeitswelt den Beschäftigten in Deutschland eine hohe Kompetenz zur Bewältigung von Komplexität und Wandel zugesprochen (Pfeiffer/Suphan 2015).

Aus gutem Grund verbinden DGB und Gewerkschaften mit der Einführung von Validierungsverfahren die Hoffnung, dass damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Erfahrung und ihr Können auch über betriebliche Anforderungen hinaus sichtbar machen und für sich nutzen können. Darunter verstehen wir auch die Berücksichtigung von erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten durch Familien- oder Pflegeaufgaben, soweit sie in beruflichen Kontexten relevant sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen damit bessere und vielfältigere Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung erhalten. Dies kann aus unserer Sicht nur gelingen, wenn es zu klaren Regeln für die Erfassung und Feststellung non-formal und informell erworbener Kompetenzen gibt, zum anderen aber auch ein verbindlicher und wirksamer Bezug auf das Bildungs- und Qualifizierungssystem vorhanden ist.

Ziele von Validierung

Non-formal und informell erworbene Kompetenzen sichtbar und für die Beschäftigten verwertbar zu machen, ist aus unserer Sicht das vorrangige Ziel der Einführung von geregelten Validierungsverfahren.

Wir brauchen daher eine Anerkennung non-formalen und informellen Lernens, insbesondere von beruflicher Erfahrung, durch

- anschlussfähige und aussagekräftige Dokumentation erfasster Kompetenzen
- und geregelte Validierung festgestellter Kompetenzen.

Struktur und Zielsetzung von Validierung

Die Durchführung von Validierungsverfahren sollte in drei Schritten erfolgen, die aufeinander aufbauen, aber unterschiedliche Zielsetzungen haben:

- **Information und Beratung:** Der Einstieg in Validierungsverfahren muss über ein Beratungs- und Qualifizierungsgespräch erfolgen, damit die Validierungsinteressent/innen sich ein Bild über Möglichkeiten und Grenzen von Validierungsverfahren machen können.
- **Kompetenzerfassung:** Der nächste Schritt zielt auf die Identifizierung vorhandener Kompetenzen ab, welche am Ende dokumentiert werden müssen. Validierungsinteressierte können diese dokumentierte Kompetenzerfassung in unterschiedlicher Weise für sich nutzen:
 - für den individuellen Überblick über erworbene Kompetenzen,
 - als Nachweis für betriebsinterne Stellenbesetzungen,
 - als Bewerbungsunterlage,
 - als Hinweis für die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagentur/des Jobcenters,
 - als Hinweis für betriebliche, berufliche oder wissenschaftliche Weiterbildung durch das Aufzeigen von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen,
 - als geeigneten Nachweis für die Externenzulassung zur beruflichen Abschlussprüfung,
 - als geeignete Grundlage für die Anerkennung und Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Studienleistungen und Studienabschlüsse,
 - und – das ist das Neue – als einen geeigneten Nachweis für eine geregelte Validierung.
- **Kompetenzfeststellung:** Der geeignete Nachweis für eine geregelte Validierung führt zum letzten Schritt. Hier geht es um die Bewertung der erfassten Kompetenzen und deren Zertifizierung im Sinne einer geregelten Validierung. Dabei wird festgestellt, ob eine Gleichwertigkeit zu formalen Abschlüssen vorliegt.

Die Einführung von geregelten Validierungsverfahren kann aus unserer Sicht nur gelingen, wenn es zum einen eine gesetzliche Grundlage für die Erfassung und Feststellung non-formal und informell erworbener Kompetenzen gibt und wenn Validierung letztlich integraler Teil des geltenden Bildungs- und Qualifizierungssystem wird.

Dabei ist zu beachten, dass für die berufliche und hochschulische Bildung verschiedene gesetzliche Grundlagen und divergierende Regelungen bestehen.

Grundsätzliche Ankerpunkte eines Validierungssystems in der Berufsbildung

Es gilt der Gefahr von Parallelstrukturen zum bestehenden Berufsbildungssystem vorzubeugen. Formale Abschlüsse der Berufsbildung sind mit betrieblichen Qualifikationsanforderungen verknüpft. Für die Beschäftigten stellen sie eine entscheidende Ressource dar, Ansprüche an die Bezahlung und Bedingungen ihrer Erwerbstätigkeit zu stellen und Arbeitsprozesse zu gestalten. Wenn Validierung eine positive Wirkung erzielen soll, muss sie daher an den bestehenden Wegen der Berufsbildung andocken und sich dort einfügen. Alles andere wird weder von Betrieben noch von Arbeitnehmer/innen akzeptiert werden.

Daraus leiten sich sechs grundsätzliche Ankerpunkte für die Einführung geregelter Validierungsverfahren in Deutschland ab:

- (1) Geregelter Validierungsverfahren bedürfen eines breiten Konsenses der relevanten Akteure des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes, um Vertrauen und Akzeptanz in diese neuen Verfahren herzustellen. Die Sozialpartner sind dabei maßgeblich bei der Gestaltung und Einführung dieser Verfahren zu beteiligen.
- (2) Die Bewertung und Zertifizierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen muss feststellen, ob und inwieweit eine Gleichwertigkeit zu einem anerkannten Aus- und Fortbildungsbedarf besteht.
- (3) Geregelter Validierungsverfahren benötigen eine öffentlich-rechtliche Einbettung bei den zuständigen Stellen nach Berufsbildungsgesetz unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner.
- (4) Die Zugänge zu Validierungsverfahren sind so zu regeln, dass die Bedeutung der Erstausbildung als Grundlage für die weitere berufsbezogene Kompetenzentwicklung berücksichtigt ist. Eine Altersuntergrenze ab 25 Jahren und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung sollten Voraussetzung für den Zugang sein.
- (5) Die Einführung geregelter Validierungsverfahren benötigt eine Rechtsgrundlage mit verbindlichen Ansprüchen auf Beratung, Dokumentation und Zugang zu geregelter Validierung.
- (6) Validierungsverfahren und anschließende ergänzende Bildungsmaßnahmen sind mit finanziellem Aufwand verbunden. Um Zugänge für alle Validierungsinteressierten zu ermöglichen, sind Finanzierungsfragen vor der Einführung von geregelten Validierungsverfahren zu regeln.

Gewerkschaftliche Eckpunkte für die Umsetzung im Berufsbildungsbereich

Das BMBF fördert seit 2016 das bei Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern angesiedelte Pilotprojekt „Valikom“, das ein standardisiertes Verfahren zur Validierung beruflich relevanter Kompetenzen entwickeln und erproben soll. Referenz sind anerkannte Aus- und Fortbildungsabschlüsse. Damit sind erste Weichen für die Einführung eines nationalen Validierungssystems gestellt.

Viele Fragen der Implementierung sind damit aber noch nicht beantwortet. DGB und Gewerkschaften formulieren daher über die grundsätzlichen Ankerpunkte hinaus weitere Anforderungen, um geregelte Validierungsverfahren auf das richtige Gleis zu setzen. Dabei lassen wir uns von der Überlegung leiten, dass viele mögliche Elemente zukünftiger geregelter Validierungsverfahren bereits vorhanden sind, aber in Bezug auf die Implementation von Standards und deren Umsetzung geschärft oder ergänzt werden müssen.

1. Information und Beratung

Information und eine Erstberatung sollten niedrigschwellig zugänglich und leicht erreichbar sein. Aus den Erfahrungen mit dem Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen (BQFG) empfehlen sich aus unserer Sicht zum einen Beratungsnetzwerke, zum anderen kann auch der Weg zur Etablierung übersichtlicher Informations- und Beratungsstrukturen gegangen werden.

Für uns entscheidender ist jedoch die Frage, was ein „Auslöser“ für geregelte Validierungsverfahren sein kann. Anknüpfend an tarifvertragliche Regelungen halten wir ein Beratungs- und Qualifizierungsgespräch für sinnvoll, das mit Unterstützung des Betriebs- oder Personalrates bei außerbetrieblichen, fachkundigen Informations- und Beratungsstellen, also nicht durch den Arbeitgeber selbst durchgeführt wird. Mit der Weiterentwicklung der Berufsberatung zu einer lebensbegleitenden Berufsberatung im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit bietet sich ein Ansatzpunkt, Information und Beratung bundesweit flächendeckend und niedrigschwellig anzubieten. Ein rechtlich verbindlicher Anspruch auf Information und Beratung als Einstieg in geregelte Validierungsverfahren ist aus unserer Sicht hilfreich für die Validierungsinteressierten. Entsprechendes gilt für einen beamtenrechtlichen Beratungsanspruch gegenüber den Dienstherren.

2. Kompetenzerfassung

Für die Ermittlung und Erfassung von Kompetenzen existieren in Betrieben und bei Weiterbildungsträgern unzählige, völlig unterschiedliche Verfahren, Instrumente, Methoden und Konzepte. Sie weisen auch Unterschiede in ihren Zielsetzungen, in der Qualität und Tiefe der Ermittlung und Erfassung auf. Auch wenn bei bestehenden Kompetenzerfassungen davon gesprochen wird, dass sie „berufsanschlussfähige“ Kompetenzen „feststellen“, sind in der Regel bei näherer Betrachtung diese Kompetenzerfassungen keine geeigneten Nachweise für die angestrebte Kompetenzfeststellung. Geregelter Validierungsverfahren setzen aber belastbare Kompetenzerfassungen voraus. Wir sehen vor allem in den folgenden Bereichen die Notwendigkeit, Mindeststandards zu entwickeln:

- Validierungsinteressierte müssen darauf vertrauen können, dass ihre Kompetenzen von geeigneten und qualifizierten **Fachkräften** ermittelt und erfasst werden. Anknüpfend an die bestehenden Prototyping-Verfahren aus dem Bereich des BQFG sollten bei der Kompetenzerfassung zwei unterschiedliche Personen die Kompetenzerfassung durchführen:
 - Erstens sollte ein/e **Validierungsbegleiter/in** als „Meister/in des Verfahrens“ sowie Fachexpert/innen beteiligt sein. Validierungsbegleiter/innen beraten und begleiten die Validierungsinteressierten von der Phase der Beratung bis zum Ende des Validierungsverfahrens. Da es bisher keine entsprechende Qualifikation oder Eignungsprüfung gibt, besteht entweder die Möglichkeit, die Eignung über eine Personenzertifizierung nachzuweisen, oder den Weg über neu zu etablierende Qualifikationen zu gehen.
 - Zweitens sollten bei der Kompetenzerfassung **fachliche Expert/innen** beteiligt werden, die keine betriebliche Verbindung zu den Validierungsinteressierten haben. Ihre Eignung ist in der Fach- und Sachkunde (z.B. als Ausbilder/in, Prüfer/in, ...) begründet, die aber durch eine noch zu schaffende Zusatzqualifikation für die Kompetenzerfassung erweitert werden sollte.
 - **Die Kompetenzerfassung durchführenden Stellen** müssen nicht unbedingt die nach Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen sein. Auch die Bundesagentur für Arbeit kommt unter spezifischen Bedingungen dafür in Frage. Im Rahmen von Gutschein- und Vergabeverfahren der Bundesagentur für Arbeit können auch private Träger Kompetenzerfassungen durchführen, sofern sie mindestens eine gültige AZAV-Zertifizierung nachweisen.

- Aus- und Fortbildungsordnungen beschreiben die beruflich relevanten Kompetenzen, die für die Ausübung der jeweiligen qualifizierten Tätigkeit erforderlich sind. Non-formal und informell erworbene Kompetenzen, wie beispielsweise Ehrenamtserfahrungen, haben selten einen direkten Bezug zur beruflichen Tätigkeit, können aber auch für die berufliche Handlungskompetenz der Validierungsinteressierten eine wichtige Rolle spielen. Daher ist eine Engführung auf berufsrelevante Kompetenzen wie eine Festlegung auf bestimmte Erfassungsmethoden nicht sinnvoll. Aus unserer Sicht sollten fachliche wie auch überfachliche Kompetenzen erfasst werden. Dabei sollten jedoch Referenzstandards berücksichtigt werden. Eine Kompetenzerfassung gliedert sich dabei in **drei Bestandteile**:
 - Eine Zusammenfassung beglaubigter oder bestätigter formaler und non-formaler Nachweise in Form von „Lebenslauf“-Instrumenten,
 - eine Selbsteinschätzung durch die Validierungsinteressierten sowie
 - eine Fremdeinschätzung der Validierungsinteressierten, die die Validierungsbegleiter/innen und fachlichen Expert/innen vornehmen.
- Das Ergebnis der Kompetenzerfassung ist in einem „**Abschlussdokument**“ (Arbeitstitel: **Kompetenzbilanz**) niederzulegen. Diese Bilanz muss an die gewünschte Zielsetzung (siehe II.) des Validierungsinteressierten anschlussfähig sein, aber auch den Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf aufzeigen. Die Erstellung dieser Kompetenzbilanz ist Aufgabe der Validierungsbegleiter/innen.

3. Kompetenzfeststellung

Auch wenn die Prüfungsmethoden bei Kompetenzfeststellungen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen im Sinne einer Äquivalenzprüfung nicht die gleichen sind wie bei Prüfungen von Aus- und Fortbildungen, gibt es nach unserer Auffassung keine Alternative dazu,

- zum einen die zuständigen Stellen nach Berufsbildungsgesetz mit der Organisation der Durchführung der Kompetenzfeststellung zu betrauen und
- zum anderen die Zulassung sowie Durchführung der Kompetenzfeststellung in die Hände der Prüfungsausschüsse zu geben. Allerdings wäre auch hier eine Zusatzqualifikation der Prüfer/innen die Voraussetzung für diese Aufgabe im Rahmen der geregelten Validierung.

Die Kompetenzfeststellung kann auf der Basis der Kompetenzbilanz und eines Fachgesprächs entlang der angestrebten Referenzqualifikation erfolgen. Bei erfolgreicher Feststellung der Gleichwertigkeit wird ein öffentlich-rechtlich anerkanntes Zertifikat ausgestellt. Bei einer vorliegenden Teilgleichwertigkeit können analog zu Bestimmungen des BQFG Auflagen für das Erlangen der Gleichwertigkeit gemacht werden. Im Bereich des Beamtenrechts bieten sich die beim Dienstherrn angesiedelten (oder wieder einzurichtenden) Personalausschüsse als Durchführungsgremium an.

4. Rechtsgrundlagen

Die Einführung geregelter Validierungsverfahren soll zu einer Ergänzung des Berufsbildungssystems in Deutschland führen. Damit diese Verfahren qualitätsgesichert ablaufen und auf dem Arbeitsmarkt wirken können, ist eine verbindliche Rechtsgrundlage notwendig. Wie bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen bietet es sich an, ein eigenes Bundesgesetz zur Einführung geregelter Validierungsverfahren zu schaffen. Alternativ kann in einem ersten Schritt das Berufsbildungsgesetz sowie das Beamtenstatusgesetz mit einem eigenen Kapitel ergänzt werden.

5. Finanzierung

Erfahrungen aus der Anerkennung ausländischer Qualifikationen zeigen uns, dass der erwartete und tatsächliche Kostenaufwand eine wichtige Rolle spielt, wenn Anerkennungsinteressierte auf ein Anerkennungsverfahren verzichten. Darüber hinaus stellen (teilweise) Kostenübernahmen durch Arbeitsverwaltung oder Arbeitgeber nicht den Regelfall dar. Anerkennungsinteresse bezahlen in der überwiegenden Mehrheit die Kosten des Anerkennungsverfahrens selbst. In Bezug auf den möglichen Kostenaufwand im Rahmen von Validierungsverfahren ist von weit größeren Beträgen auszugehen. Wir wissen z.B., dass in der Schweiz ein Validierungsverfahren über 5.000 € kosten kann.

Wenn das Interesse an Validierung sich auch real in Validierungsverfahren niederschlagen soll, sind Fragen der Finanzierung von Validierungsverfahren und von Förderung von Validierungsinteressierten im Vorfeld einer Einführung dieser Verfahren zu klären. Wir schlagen vor, dass bei der Finanzierung von Validierungsverfahren immer auch die Finanzierung möglicher Ausgleichs- oder Anpassungsmaßnahmen mitgedacht wird. Wir sehen folgenden Handlungsbedarf:

- Sofern Erfassung und Feststellung von Kompetenzen betrieblich angeordnet sind, hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen.
- Ist das Ziel der Validierungsverfahren die Erlangung (der Gleichwertigkeit) eines Berufsabschlusses, sind entsprechende Regelungen im dritten Sozialgesetzbuch zur Förderung nachholender Berufsabschlüsse zu ergänzen.
- Ist das Ziel der Validierungsverfahren die Erlangung (der Gleichwertigkeit) eines geregelten Fortbildungsabschlusses, sind entsprechende Regelungen im Aufstiegsfortbildungsgesetz zu ergänzen.
- Die beamtenrechtlichen Aufstiegsregelungen sind um entsprechende dienstherrenfinanzierte Verfahren zu ergänzen.

6. Fortlaufende Evaluation

Mit der Einführung von geregelten Validierungsverfahren muss das Bildungs- und Qualifizierungssystem nicht neu erfunden werden. Viele mögliche Elemente von Validierung bestehen bereits und müssen nur geschärft oder ergänzt werden. DGB und Gewerkschaften plädieren ausdrücklich dafür, diesen Schritt zu gehen und den Einstieg in die Ergänzung des Berufsbildungssystems durch geregelte Validierungsverfahren zu gehen. Wie schon beim Anerkennungsgesetz für ausländische Berufsqualifikationen (BQFG) muss auch hier die Durchführung und Wirkung von geregelter Validierung fortlaufend evaluiert werden.

